

4 מרץ, 2021

לכבוד
ציבור העובדים במדינת ישראל

הנדון: הבהרה בעניין דרישות במקומות עבודה להצגת מידע רפואי פרטי

כללי

בשבועות האחרונים החלו מעסיקים ומקומות עבודה רבים לדרוש מעובדים להציג מידע רפואי פרטי **כתנאי** להמשך העסקה או **כתנאי** למניעת פגיעה בזכויותיהם או בהיקף המשרה. הדרישות הללו שיש בהן הפרה גסה של חוקי מדינת ישראל, של עקרונות הפרטיות, הסודיות הרפואית, והאוטונומיה האישית, מלוות על פי רוב בהסברים המנסים לספק הצדקות לדרישות הללו. כל זאת תוך התעלמות מהעובדה שלמצב החדש הזה השלכות מרחיקות לכת והיבטים אזרחיים, פליליים ומוסריים. ניכר כי זהו צעד נוסף בפגיעה ביסודות הקיום של החברה הדמוקרטית בישראל, ושמקדמיו אינם חשים בדרך כלל בנזק העצום הטמון לחברה בכלל ואף כלפיהם עצמם באופן אישי.

המצב המשפטי

1. עקרון הפרטיות בנושאים שברפואה מוכר במדינת ישראל כעקרון-על, אשר מבטא במהותו זכות יסוד אנושית וטבעית שלא ניתן להתנות עליה תנאים ביחס לכל אדם האחראי על עצמו ושהוא בדעה צלולה. כמה וכמה חוקים בישראל מכירים בעוצמה וחשיבותה של הזכות לפרטיות בנושאים שברפואה וביניהם חוק זכויות החולה, חוק הגנת הפרטיות, וחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. כמו כן הזכות הטבעית למשלח יד, להתפרנס ולעבוד גם היא מוכרת ומעוגנת בין היתר בחוק יסוד: חופש העיסוק. בהתאמה הן בפסיקה ובהלכה משתלבת עם מערכת החוקים הענפה תפיסה נורמטיבית ברורה המקדשת את שמירת זכויות האדם האלה.

2. הניסיון לדרדר את האווירה הציבורית לשיח שמעודד חשיפת פרטים אישיים בנושאים שברפואה הוא פסול ועומד בניגוד לאינטרס הציבורי. בחברה דמוקרטית חפצת חיים קיימת מודעות לחשיבות המכרעת לשמור על צנעת הפרט באופן שיימנע מאנשים לקיים כל הליך שברפואה (כדוגמת חיסונים או בדיקות מטוש) רק כדי שלא יפגעו בזכויותיהם במקום העובדה או מחשש שיבולע להם בכל דרך אחרת.

התפיסה המחייבת היא שהחלטה לגבי הסכמה או דחיה של כל הליך שברפואה, עליה להתקבל מתוך רצון חופשי בלבד וללא הפעלת לחצים ואיומים. אשר על כן התניית המשך עבודה או שינויים באופן העבודה בשל מימוש זכותו של העובד לשמור על המידע הרפואי הפרטי שלו בסודיות נוגדים את העיקרון הזה ואינם מתיישבים עם החוקים והנורמות הקיימות.

3. למרבה הצער, בשל מה שמוגדר כמשבר הקורונה, ובעידוד אווירה ציבורית ותקשורתית, יותר ויותר מקומות עבודה בישראל נכשלים בחובתם לנהוג בשוויון בפני החוק כאמור כאשר הם מנסים להטיל חובה על עובדיהם לחשיפת פרטים רפואיים אישיים, תוך דרישה לקיום הליכים שברפואה כמו חיסונים ובדיקות.

בהודעות המועברות לעובדים חוזרות בדרך כלל הצדקות שונות המנסות לתת טעם והיגיון לקיום הדרישות, ולעיתים אף מנסים בעלי העסקים לחזק את טיעוניהם בחוות דעת של משפטנים. ואולם אין בכל אלה אלא ניסיונות נפל להכשיר פגיעה בחוקי היסוד של מדינת ישראל ולנסות לתת טעם להתנהגות בריונית כלפי עובדים. מעולם לא ניתנה לעובדים הפנייה להסמכה חוקית המאפשרת להתנות במשהו על הזכות לפרטיות ואוטונומיה בנושאים שברפואה.

4. עוד יש להבהיר בעניין זה כי טענות שמפני משבר הקורונה מותר לדחות גם את זכויות האדם היסודיות לפרטיות בנושאים שברפואה, או אמירות ביחס לצורך באיזון זכויות הפרט אל מול זכויות הכלל, כל אלה הינן בגדר טעות ועיוות של המצב המשפטי. המושג "זכויות כלל" שמנסים להשתמש בו כדי להצדיק פגיעה בזכויות היסוד הנו מושג ערטילאי וחסר תוכן. אין הכלל מורכב אלא מאוסף של פרטים, שלהם, לכל אחד מהם, יש זכויות. כל פגיעה בזכות משמעותה **תמיד** פגיעה בזכויות של פרטים.

דווקא במשטר הדמוקרטי ההסמכה שמקבל השלטון לנהל את ענייני המדינה מעמידה אותו כמייצג את כוחו של ה"כלל" ביחס לפרטים תושבי המדינה, וכוחו הטבעי של השלטון ביחס לכל פרט ופרט הוא רב מאוד. לצורך איזון וריסון הכוח הזה עומדות מערכות משפטיות ונורמות חוקיות במטרה לשמור על זכויותיו הטבעיות של כל אדם מול השלטון במסגרת המדינה.

5. במישור האזרחי מניעת עבודה או פגיעה בעובד בכל דרך שהיא בשל סירובו לחשוף מידע רפואי פרטי שאינו רלוונטי לצורך קיום תקין של תפקידו מהווה הפליה אסורה החלה הן על המגזר הציבורי והן על הפרטי כאחד. עצם הדרישה לחשוף פרטים על התחסנות או הצגת תוצאות לבדיקות מטוש יש בה משום שינוי חד צדדי בתנאי העבודה באופן אסור. חזקה על כל עובד שמרגיש טוב ואין לו סימנים של מחלה שהוא בריא ושאינו לחשוש ממנו, בדומה לתפיסה שיש לראות כל אדם כחף מפשע עד שלא הוכחה אשמתו.

6. במישור הפלילי העמדת דרישה להצגת מידע רפואי פרטי בחוסר סמכות מהווה ניסיון פסול להפרת פרטיות. הדרישה של מקום העבודה לבצע הליך רפואי עולה כדי עבירה פלילית של סחיטה באיומים שעונשה 7 שנות מאסר, ואם האדם המאויים נאלץ לבצע לבסוף את ההליך הרפואי עונשו של המאיים הוא 9 שנות מאסר. כמו כן הפעלת לחץ פסול באופן שחוזר ונשנה עולה כדי הטרדה מאיימת.

סחיטה באיומים

המאיים על אדם בכחב, בעל פה או בהתנהגות, **בפגיעה שלא כדין** בגופו או בגוף אדם אחר, **בחירותם**, ברכושם, **בפרנסתם**, בשמם הטוב או **בצנעת הפרט שלהם**, או מאיים על אדם לפרסם או להימנע מפרסם דבר הנוגע לו או לאדם אחר, או מטיל אימה על אדם בדרך אחרת, **הכל כדי להניע את האדם לעשות מעשה או להימנע ממעשה** שהוא רשאי לעשותו, דינו - **מאסר שבע שנים**; נעשו המעשה או המחדל מפני איום או הטלת אימה כאמור או במהלכם, דינו - **מאסר תשע שנים**.
חוק העונשין, תשל"ז-1977 (סעיף 428)

הטרדה מאיימת

הטרדה מאיימת היא הטרדתו של אדם בידי אחר בכל דרך שהיא או נקיטת איומים כלפיו, בנסיבות הנותנות בסיס סביר להניח כי המטריד או המאיים עלול לשוב ולפגוע בשלוות חייו, בפרטיותו או בחירותו של האדם או כי הוא עלול לפגוע בגופו.
חוק מניעת הטרדה מאיימת, תשס"ב-2001 (סעיף א2)

המצב החברתי

7. מעבר לאי-החוקיות שיש בדרישה של מקום העבודה מהעובדים לביצוע הליך רפואי, והדרישה להצגת מידע רפואי פרטי בחוסר סמכות, מתהווה לנגדנו תפיסה חדשה ופסולה של ראיית כל אדם באשר הוא אדם כמזיק ומאיים על אחר בפוּטנציה. מעולם לא היה נהוג כך במקומותינו ושינוי הגישה בעניין הזה טומן בחובו את הרס הדמוקרטיה והמרקם החברתי המשותף.

כאשר נותנים לעובדים אחריות במקום העבודה, לרבות בנושאי חינוך, בטחון, כספים, ניהול מידע וכדומה, הכיצד ניתן להעלות על הדעת שלא יינתן אמון בעובדים לכתחילה כמי ששומרים על בריאותם וסביבתם באופן סביר ואחראי? עצם העמדת הדרישה להצגת מידע כדי להסיר "חשד" מעל העובד הינה פסולה הן כלפי מתחסנים או נבדקים והן כלפי מי שאינם מתחסנים או נבדקים, כאחד.

8. שמירה של עובד בסודיות על המידע הרפואי הפרטי שלו אינה מקנה לאדם אחר זכות לראות בו כמי שמסוכן לסביבתו. אין למקום העבודה זכות לחטט ולדרוש בענייניו הרפואיים הפרטיים של העובד, וממילא שאין זה ראוי לחשוש בו בדבר. כמו כן יש לדחות לגמרי פטרונות מחשבתית וחד ממדית כאילו קיימת רק אפשרות אחת ויחידה לשמירה על הבריאות האישית. כל עובד וכל אדם רשאי לבחור את הדרכים הנכונות לו לשמור על בריאותו ובריאות הסביבה, והכל בצנעת הפרט ומתוך בחירה בין חלופות שונות. אסור לעובדים להסכים שיראו בהם חסרי אחריות ומזיקים בפוטנציה בלי שיש שום הצדקה ספציפית להתנהגות או התנהלות חריגה של העובד. שמירת הסודיות הרפואית היא זכות יסוד טבעית ואין במימושה כדי להקים עילה להטיל דופי באיש.

בברכה,



תמיר טורגל, עו"ד